



COMUNE DI ROGHUDI
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO DI CALABRIA

* * * * *

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 78 del 30.12.2021

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE –
APPROVAZIONE MODIFICHE**

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, questo giorno **trenta** del mese di **dicembre**, alle **ore 12.30** convocata con le prescritte modalità, si è riunita la Giunta Comunale. All'appello nominale risulta:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
ZAVETTIERI Pierpaolo	SINDACO	X	
MAESANO Antonio	VICE SINDACO	X	
MODAFFARI Pietro	ASSESSORE	X	
TOTALE PRESENTI/ASSENTI		3	

Con la partecipazione del segretario comunale, Dott.ssa Manuela Falduto, incaricata della verbalizzazione del presente atto.

Il Presidente, dott. Pierpaolo Zavettieri, dopo aver aperto il collegamento con il segretario comunale, accertato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica di cui all'oggetto, iscritta all'Ordine del Giorno, messa a disposizione dal Segretario comunale, di cui tutti hanno già preso lettura.

ACQUISITO, ai fini del controllo di regolarità amministrativa e contabile, di cui all'art. 147 bis Tuel, come integrato dal D.L. 174/12, conv. in legge 213/12, il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal Responsabile dell'Ufficio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa", come riportato in calce alla presente deliberazione;

ACQUISITO, ai fini del controllo di regolarità amministrativa e contabile, di cui all'art. 147 bis Tuel, come integrato dal D.L. 174/12, conv. in legge 213/12, il parere favorevole di regolarità contabile, reso dal Responsabile dell'Ufficio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa", come riportato in calce alla presente deliberazione;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D. lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta), in attuazione della L. 15/2009, ha introdotto sostanziali elementi di riforma della disciplina del lavoro pubblico, con particolare riferimento ai temi della valutazione delle strutture e del personale e della distribuzione degli incentivi;
- tale decreto legislativo trova conferma nella legge di riforma della P.A., all'articolo 17 della Legge n.124/2015;
- il Decreto n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, prevede all'art. 7 che le Amministrazioni pubbliche sono tenute annualmente a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti, e devono dotarsi, con specifico provvedimento, di un **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"**, di seguito definito **SMiVaP**, che individui tempi, modalità soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione;

DATO ATTO che con Deliberazione n. 36 del 21/03/2019 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

PRESO ATTO che appare opportuno apportare alcune integrazioni stante la mancanza di criteri di correlazione tra la percentuale di indennità spettante ai responsabili di P.o. ed al segretario e il punteggio conseguito;

RITENUTO CHE:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- la contrattazione è ammessa nella materia della valutazione delle prestazioni, ai soli fini della corresponsione del trattamento accessorio e nei limiti stabili dalla legge, per il presente sistema si procede alla sola informativa sindacale;

CONSIDERATO CHE è stato acquisito il parere vincolante del Nucleo di Valutazione, fornito con il verbale n. 1 del 24.01.2018;

TENUTO CONTO CHE l'adozione del Regolamento sui controlli interni, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza impongono che il contenuto di detti atti vengano riportati nel **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"**;

VISTO il parere espresso, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., dal competente Responsabile;

A voti unanimi di tutti i presenti, resi nei modi di legge, tutto ciò premesso;

D E L I B E R A

- di approvare il **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"** allegato alla presente deliberazione, di cui fa parte integrante All. 1;
 - di dare atto che sull'adottando sistema di misurazione e valutazione della performance l'OIV ha espresso parere favorevole allegato alla presente deliberazione All. 2;
 - di dare la massima diffusione e informazione del presente provvedimento mediante trasmissione a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito web dell'ente nel link "Amministrazione Trasparente";
 - di dare atto che il suddetto Sistema entrerà in vigore dalla data di esecutività della presente delibera;
- Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 134, comma 4, TUEL D.lgs. n. 267/2000. GM n. 36/2019



COMUNE DI ROGHUDI

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N.78 DEL 30.12.2021)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., noto come “**Decreto Brunetta**”, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105 e dal decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017, ha previsto l’attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed out come*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premialità selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di **performance organizzativa e individuale**.

Al fine di consentire all’ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni predispongono e adottano annualmente il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, di seguito definito “**SMiVaP**”, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione della performance, successivamente definito **Nucleo**.

Il “**SMiVaP**” deve essere aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell’O.I.V.. L’aggiornamento può non essere effettuato a condizione che l’Ente attesti che il “**SMiVaP**” non richiede alcuna modifica.

I risultati dell’attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell’Ente nel link “**Amministrazione Trasparente**” sottosezione “**Performance**” per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell’attività di misurazione e valutazione svolta dall’organo competente.

Finalità del “SMiVaP”

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato a:

- *comunicare con chiarezza ai dipendenti dell’ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;*
- *sollecitare l’apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;*
- *spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;*
- *responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;*
- *valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;*
- *consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.*

Obiettivo prioritario è quello di attivare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell’Ente, individuando standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati, quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell’erogazione dei premi, di valutazione delle performances, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

Nell’esercizio dell’autonomia riconosciuta agli enti locali con il presente regolamento si determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.

DESCRIZIONE DEL SISTEMA

L'organizzazione dell'Ente:

Il presente sistema si applica a tutto il personale del Comune di **ROGHUDI** ed in particolare:

- ◆ *Funzionari* titolari di posizione organizzativa che rivestano ruolo apicale;
- ◆ *Il personale* di categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- ◆ *Il personale* di categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione in Settori.

A capo di tali entità sono collocati i titolari di posizione organizzativa.

Il Segretario Comunale si avvale dei Responsabili di Area per svolgere le proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento.

Azioni del "SMiVaP"

Le azioni del **"SMiVaP"** consistono in un mix rappresentato da un lato dalla **performance organizzativa** e, dall'altro, dalla **performance individuale**.

La **performance organizzativa** ha ad oggetto:

- a. *l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b. *l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c. *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- d. *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- e. *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f. *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- g. *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h. *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*

La **performance individuale** è la componente del sistema collegata:

- a. *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b. *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c. *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d. *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

La misurazione e valutazione della performance individuale dei Titolari di P.O. è collegata, altresì, al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

La misurazione e valutazione, relative alla performance individuale del personale, sono effettuate sulla base del sistema collegato:

- a. *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b. *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*

Essendo lo strumento della valutazione, paragonabile a un **"work in progress"**, occorre che nel

corso dell'anno la stessa fruisca, arricchendosi nella sostanza, di elementi basati sul giudizio dei destinatari dei servizi erogati, cioè gli **utenti/stakeholders** (*customersatisfaction*)

Infatti i cittadini partecipano al processo di misurazione delle performances organizzative, anche comunicando direttamente al Nucleo di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dal predetto Organismo.

L'ente è tenuto ad adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale, dirigenziale e/o Responsabile P.O. ed il personale assegnato. Per gli uni e per gli altri, dovranno essere preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il Responsabile di P.O. il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali, dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo sarà essenziale verificare:

- ✚ *l'attuazione dei contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;*
- ✚ *la capacità di rispettare e far rispettare le regole comportamentali;*
- ✚ *orientamento alla professionalità e al miglioramento continuo del proprio lavoro;*
- ✚ *la capacità di individuare e risolvere i problemi;*
- ✚ *il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;*
- ✚ *la capacità di orientare il cittadino;*
- ✚ *la capacità di gestione e la comunicazione all'interno del gruppo.*

Per i componenti del gruppo/unità operativa vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

Il “SMiVaP”, improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

- 1) *assegnazione degli obiettivi;*
- 2) *monitoraggi e misurazioni,*
- 3) *verifiche intermedie e finale;*
- 4) *valutazioni intermedie e finale.*

a) assegnazione obiettivi

Il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- ✓ **Pianificazione strategica** – definizione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi strategici di lungo periodo:
 - Linee Programmatiche di Mandato
 - Documento Unico di Programmazione
- ✓ **Programmazione pluriennale** – declinazione degli obiettivi strategici in programmi/progetti pluriennali:
 - Bilancio pluriennale
 - Documento Unico di Programmazione
 - Piano triennale delle Opere Pubbliche
- ✓ **Programmazione operativa** – definizione degli obiettivi gestionali e attribuzione delle risorse necessarie:
 - Bilancio di Previsione
 - Piano degli Obiettivi PDO ed eventuale PEG che costituiscono il Piano della Performance.
- ✓ **Attuazione degli obiettivi e monitoraggio degli andamenti gestionali e delle performance** (con eventuale messa in atto di azioni correttive degli scostamenti, se rilevati)
 - Report sullo stato di raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori
 - Variazioni di bilancio

✓ **Rendicontazione, Valutazione e Comunicazione dei risultati**

- Ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione
- Relazione sul Rendiconto della gestione (artt. 151 e 231 TUEL)
- Valutazione della Performance
- Relazione annuale sulla performance
- Erogazione dei premi

Questa fase è caratterizzata dalla partecipazione e dalla trasparenza e si fonda sull'analisi delle attività da svolgere in vista del risultato finale.

A ciascun Area possono essere assegnati un numero di obiettivi pari o inferiori a 4 (quattro), di cui almeno 1 (uno) intersettoriale, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi sono adottati previo invio di una proposta ai responsabili di posizione organizzativa.

Nel caso in cui i responsabili di posizione organizzativa non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che gli stessi abbiano espresso un parere positivo.

L'assegnazione degli obiettivi è condizione per l'effettuazione della valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso –ove necessario- all'adozione di un piano provvisorio. A ciascun obiettivo deve essere assegnato un peso.

Gli obiettivi da assegnare al personale di p.o. sono:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- *specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;*
- *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

La valutazione della performance organizzativa e individuale è evidenziata nella relativa scheda di valutazione per il personale responsabile di p.o e del restante personale.

<i>Fasi</i>	<i>Soggetti Coinvolti</i>	<i>Strumenti</i>
Assegnazione obiettivi	<u>Interni</u> ♦ Sindaco e Giunta ♦ Segretario e Responsabili P.O e restante personale ♦ Nucleo ♦ Organo di revisione <u>Esterni</u> ♦ Gli utenti e gli stakeholders in generale ♦ P.A.N.A.C. ♦ il Dipartimento Funzione Pubblica	♦ Bilancio di Previsione ♦ DUP ♦ Piano della Performance 2018-2020

	♦la Corte dei Conti	
--	---------------------	--

Più specificatamente dovrebbero concretizzarsi i suddetti passaggi:

- a) entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del consiglio comunale, il segretario comunale cura, con l'ausilio dei Responsabili di P.O. la predisposizione piano della performance.
- b) *La giunta con l'adozione del (Piano Esecutivo di Gestione o Pdo) **Piano delle Performance** assegna ai Responsabili di P.O. gli obiettivi programmatici e contestualmente al bilancio di previsione tutte le risorse disponibili che consentano al Area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.*
- c) *I Responsabili di P.O. nei successivi 15 giorni assegnano alle proprie risorse umane gli obiettivi che devono consentire al Area/ area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.*

Il **Piano Performance**, deve essere validato dall'organismo di valutazione che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

La Giunta Comunale approva il **Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance PRO o PEG.**

a) monitoraggio e verifica degli obiettivi programmati

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione (o l'Organismo Indipendente di Valutazione) dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione (o l'Organismo Indipendente di Valutazione) dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai responsabili di posizione organizzativa ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizione organizzativa, nonché ove richiesto da parte del sindaco, dell'attività svolta dal segretario.

b) gli esiti della valutazione

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo all'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si dà corso all'erogazione delle indennità per i segretari, posizioni organizzative e dipendenti che

hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

Non si dà corso all'erogazione delle indennità per i segretari, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

c) scadenzario della valutazione

I responsabili di posizione organizzativa dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione, entro e non oltre 30 giorni, dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il Nucleo comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta.

d) procedure di conciliazione

Per procedure di conciliazione s'intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance ed a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale.

Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della formulazione della proposta valutativa del Nucleo.

Dalla data di consegna o pubblicazione dei provvedimenti di cui sopra, ogni dipendente ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di dieci giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione secondo le seguenti modalità:

- **Segretario:** può presentare motivate e circostanziate argomentazioni direttamente al Sindaco chiedendo una diversa valutazione, Il Sindaco decide con provvedimento definitivo nei successivi dieci giorni. La mancata adozione del provvedimento definitivo da parte del Sindaco equivale a conferma della valutazione originaria.
- **Responsabili di p.o.:** possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Sindaco, chiedendo il riesame della proposta di valutazione da parte del N.V. e chiedendo di essere sentiti dal N.V. in presenza del Sindaco. La richiesta di modifica della valutazione può avere ad oggetto la modifica del punteggio finale in relazione al punteggio riguardante la performance organizzativa o individuale. Il procedimento di conciliazione deve concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione e deve concludersi con un provvedimento espresso del Sindaco di accoglimento totale o parziale della proposta di modifica o di conferma della precedente valutazione.
- **Altri dipendenti:** nei dieci giorni successivi alla consegna della scheda di valutazione possono nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio dell'indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, possono presentare ricorso al Responsabile di p.o. di riferimento contro la valutazione relativa alla performance individuale, evidenziando le voci della scheda di valutazione per le quali, ad avviso dei ricorrenti, sono state date valutazioni non congrue. Non è comunque ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal Responsabile di p.o. di riferimento alla presenza del Nucleo di valutazione e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il Responsabile di p.o. decide con provvedimento motivato sul ricorso, sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta, entro e non oltre 30 giorni dalla data di proposizione del ricorso. In caso di accoglimento del ricorso, il servizio personale prende atto della nuova valutazione utilizzandola ai fini della redazione della graduatoria definitiva. Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai dirigenti, a secondo delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla graduatoria o valutazione finale. Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali ed a carattere meramente dilatorio, nell'esame dei ricorsi si deve necessariamente partire dal presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona od organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, per cui il sindacato sul corretto esercizio del potere valutativo

può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione ove questa sia espressamente richiesta.

TRASPARENZA

Sul sito istituzionale dell'ente è presente l'apposita sezione denominata “**Amministrazione Trasparente**”, secondo i dettami del D.Lgs.33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, dove si pubblicano, fra l'altro, tutti gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Secondo quanto stabilito con il vigente P.T.P.C.T. ogni titolare di PO è stato individuato quale responsabile delle pubblicazioni ed è referente del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicità, non può essere corrisposta la retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Il Nucleo di Valutazione svolge le funzioni di vigilanza e controllo di cui all'art. 44 del D.Lgs.33/2013, come modificato dal D.Lgs.74/2016.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riportano le schede di valutazione differenziate tra quella destinata al personale dei profili professionali da A-B-C-D (senza posizione organizzativa) e quella destinata ai Responsabili delle posizioni organizzative e al segretario comunale.

Oggetto: SCHEDA VALUTAZIONE RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E SEGRETARIO COMUNALE

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

A. Performance organizzativa

A.1 Quale è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi	☐ Nessuna ☐ Mensile ☐ Semestrale ☐ Altro
A.2 Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? Possibili più risposte	☐ Organo di vertice politico-amministrativo ☐ Dirigenti di fascia ammissibili ☐ Stakeholder esterni ☐ Altro
A.3 Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno.	☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici ☐ Sì, modifiche agli obiettivi operativi ☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, nessuna modifica ☐ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. Performance individuale

B.1 A quale categoria di personale sono assegnati gli obiettivi individuati?

	Personale in servizio (valore Assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di 1° fascia e assimilabili			☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19%	☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19%

	_____	_____	☐ 0%	☐ 0%
Dirigenti di 2° fascia e assimilabili	_____	_____	☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19% ☐ 0%
Non dirigenti	_____	_____	☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19% ☐ 0%	☐ 50% - 100% ☐ 1% - 19% ☐ 0%

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO

DIPENDENTE:

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 25 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti

PUNTI:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO
E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 15 punti

PUNTI:

TOTALE PUNTI

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
totale	

3) COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura				

2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

il dipendente

Il Responsabile dell'area amministrativa

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 64 a 67punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 86 punti: erogazione del 20 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 87 a 91 punti: erogazione del 24 % della retribuzione di posizione
- Oltre 92 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione dello 1% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 3% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 4% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 5% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 6% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 86 punti: erogazione del 8% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 87 a 91 punti: erogazione del 9% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 92 a 100 punti: erogazione del 10% del trattamento economico annuo

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

INDICATORI	SI	NO
Rispetto del pareggio di bilancio		
Rispetto del tetto di spesa del personale		
Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;		
Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;		
Volume dei residui passivi complessivi, provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;		
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente;		
Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada;		
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata;		
Riduzione dei tempi medi di pagamento;		
Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti;		
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016.		

Allegato da compilare e sottoscrivere a cura dei Responsabili di P.O.competenti e da consegnare al Nucleo/OIV

**PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO
ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

- Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente
- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento degli incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo per la formulazione di una proposta per l'individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l'utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al Mercato Elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi con la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;
- L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd lavoro agile

COMUNE DI ROGHUDI (RC)

Organismo Indipendente di Valutazione

Parere in merito alla metodologia di misurazione e valutazione delle performance

La sottoscritta dott.ssa Minniti Luciana componente unico del Nucleo di Valutazione del Comune di Roghudi(RC);

premesso che “1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”

Visti gli artt. 16 e 31 del D.Lgs n. 150/2009

Rilevato che la ratio dell'intervento dell'organismo di valutazione risiede nell'esigenza di applicare una corretta chiusura del ciclo valutativo e quindi di poter operare una corretta valutazione e di consentire l'erogazione degli istituti di natura incentivante.

Verificato che il “Sistema di misurazione e valutazione delle performance” sia coerente con le norme di principio espresse dal D.Lgs. 150/2009 smi ed in particolare gli artt. 16 e 31 ;

Accertati :

il rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;

la coerenza con il sistema di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;

Esprime parere positivo

In merito ai principi contenuti nel “Sistema di misurazione e valutazione delle performance” del Comune di Roghudi

Roghudi 30/12/2021

L'O.I.V.



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to Prof. Zavettieri Pierpaolo

IL SEGRETARIO COMUNALE

***F.to** dott.ssa Manuela Falduto*

PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità tecnica <i>F.to arch. Giovandomenico Romeo</i>	PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità contabile <i>F.to Dott.ssa Dott.ssa Mariaosaria Cua</i>
--	---

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE E CONSTA DI N. 19 FOGLI.

DATA 30.12.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Manuela FALDUTO

